

原 著

特別養護老人ホーム職員のジェネラティヴィティ

新木 真理子* 東 玲子*

＜要 旨＞

本研究の目的は、高齢者ケアに職業として携わる施設職員のジェネラティヴィティの特徴を明らかにすることである。特別養護老人ホームに勤務する職員367名と、一般会社員122名を対象として質問紙調査を実施した。ジェネラティヴィティ総得点、下位尺度得点と各年代比較を行ない、施設職員については、経験年数との関連を分析した。結果として、施設職員のジェネラティヴィティは老年期に向かうほど、経験年数が増すほど高い得点を示すことが明らかとなった。下位尺度の「脱自己本位態度」は、先行研究では年代差を示したが、施設職員では有意な差が出なかった。施設経験年数1年未満の職員のジェネラティヴィティ得点が最も高い値を示した。高齢者ケアに携わる職員のジェネラティヴィティは幾つかの特徴を示したが、その職業経験がジェネラティヴィティの発達に結びつくためには職業経験の質に関する課題がある。

キーワード：介護施設職員、ジェネラティヴィティ、E.H.エリクソン、高齢者ケア

I. はじめに

ジェネラティヴィティとは、次世代を確立させ、導くことへの関心であり、これはE.H.エリクソンの自我発達論¹⁾で、成人期の発達課題に位置づけられている。McAdamsら²⁾は、その概念について、「次世代を導くための関心は、まず新たなものが生み出され創造された上で、それらをどう次世代に引き継ぐべきかという関心へと向かい、その関心が具体的な取り組みを生み、行動化に結びつき、さらにそのプロセスを物語ることで、ジェネラティヴィティの全貌が明らかにされる」という。E.H.エリクソンは自我を、「あらゆる外的秩序が頼っている、個人の内部の秩序を守るために発達した内部機構である」³⁾と定義している。その自我は、「相互了解の可能な経験世界における覚知の中心である私」として相互交渉の相手の範囲を拡大させながら、高次の発達を遂げるという。その概念を基盤に、自我の形成から自我の超越、次世代への引き渡しという人間の一つのサイクルが次の世代へと繰り返されることを世代的サイクル (generational cycle) と呼び、それを理論の主軸に据えている。人

間の発達過程において「世話する・世話される」という両方の立場を経験することが各世代間を結びつけ、互いのジェネラティヴィティを発達させ、次世代への引渡しを可能にする。特に高齢者は、他者から世話されることを受け入れることで「自分たちの世話をする若い世代の人々の中にあるジェネラティヴィティの感覚を強化する義務がある」⁴⁾という。

理論上は成人期にピークを迎えるとされるジェネラティヴィティは、E.H.エリクソン以後、尺度開発が進み、成人期と老年期にはその値に差がない⁵⁾、あるいは成人期より老年期の方が高値⁶⁾を示す等の調査結果が出されている。ジェネラティヴィティの概念は広く複雑であり、さまざまな測定尺度が開発途上にあるが、人々が年を重ね、経験を積む過程で獲得していくものであることは確かである。本研究は、ジェネラティヴィティの発達に関与すると思われる職業的経験に着目し、特に高齢者ケアに携わる人々のジェネラティヴィティに焦点を当てた。中新ら⁷⁾の調査結果によると、看護学生のジェネラティヴィティ得点は一般学生に比べ有意に高いことを示し、岩崎ら⁸⁾は、特別養護老人ホームで働く看護師を対象とした調査で、看

* 西南女学院大学保健福祉学部看護学科

護師のやりがいの一つに、ケアを通じた彼女自身の成長があることを明らかにした。E.H.エリクソンの、人間は漸成的に発達を遂げるという理論では、その発達に年齢が影響するが、同時にその年齢を重ねるプロセスにおいて、他者と如何に関わり合うかという要素も重要となる。高齢者が他者から世話を受け、自らのジェネラティヴィティを発達させる可能性のなかで、相互作用の主な対象となる職員のジェネラティヴィティの発達には特徴的なものがあると考えられる。本研究は、職業的に高齢者ケアの経験を積む人々のジェネラティヴィティについて着目した。一般の会社員との比較、および先行研究データとの比較、職員間の比較を通して、施設職員のジェネラティヴィティの特質を明らかにすることを目的としたものである。

II. 研究方法

1. 調査対象

福岡県内の二次保健医療圏の一つを選び、圏内の特別養護老人ホーム全13か所の職員（事務職員を除く）453名を対象とした。比較として、同一圏内に居住し、高齢者ケア以外の職業に従事する会社員150名を対象とし、施設職員の年齢層及び性別比に近い選定を行った。

2. 調査方法

調査期間は2009年8月～9月である。質問紙調査とし、内容は、串崎⁹⁾の開発したジェネラティヴィティ尺度と基本属性、職業経験年数とした。尺度の回答は、「あてはまらない（1点）」から「あてはまる（5点）」の5段階とした。特別養護老人ホームへは研究者が直接訪問・説明し、職員への質問紙の配布は、施設管理者が行なった。会社員については、地域の会社、公民館等に依頼し、質問紙は研究者が個々に配布した。回収は留め置き法あるいは郵送で行なった。

3. 測定尺度

表1：ジェネラティヴィティ尺度⁹⁾

項 目	
第1因子 生み出し育てることへの関心	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい考えや計画、作品などを生み出そうと努力している ・私にしかできないような個性的な仕事や活動をしたい ・他の人の成長を手助けしたい ・大人として社会に貢献する責任を感じている ・未来の社会や子どもたちのために役立つことをしたい ・次の世代のために何ができるか考える ・独創的な仕事や活動がしたい ・自分より若い人のモデルになるよう心がけている
第2因子 世代継承的感觉	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のやってきたことを引き継いで発展させてくれる人がいたら嬉しい ・引退した後も自分がやってきたことを誰かに引き継いでほしい ・子どもは先祖から授かった命を子孫につなげてくれるものだと思う ・子どもは社会からの授かりものだと思う
第3因子 自己成長・充実感	<ul style="list-style-type: none"> ・*今の自分に物足りなさを感じている ・*誰も私のことを必要としていないように感じる ・*大人としてなすべきことを果たしてないような後ろめたさを感じる ・*若い頃から成長していない気がする ・*本来の能力を発揮できていないように感じる ・*世の中のためになるようなことはほとんどしていない ・若い人に自分の知識や技術・経験などを伝えている
第4因子 脱自己本位的態度	<ul style="list-style-type: none"> ・*子どもや部下が言うことを聞かないと思知らずだと感じる ・*見返りがなければ、人のために骨を折りたくはない ・*自分のやり方を人に押し付けることがある ・*縁の下での力持ちにはなりたくない ・*若い人たちがどう生きていこうとが、私には関係がない ・*子どもや部下を思い通りに動かしたい

註) *は逆転項目を示す。5段階評価（1点－まったくあてはまらない、2点－あまりあてはまらない、3点－どちらでもない、4点－ややあてはまる、5点－非常にあてはまる）

【ジェネラティヴィティ尺度（表1）】

串崎により、一般成人を対象とする、ジェネラティヴィティを多面的に測定する尺度として作成され、全25項目から成る。下位尺度は、「生み出し育てることへの関心」、「世代継承的感觉」、「自己成長・充実感」、「脱自己本位的態度」の4項目で構成されている。この4項目と、E.H.エリクソンのジェネラティヴィティの概念^{1) 3) 4)}との関連を述べる。「生み出し育てるこ

とへの関心」については、「子孫を生み出すこと、生産性、創造性、更なる同一性の開発に関わる一種の自己－生殖も含め、新しい存在や新しい製作物や新しい観念を生み出すこと」に対応する。「世代継承的感覚」は、「次の世代を生み出すための関心」に対応する。「自己成長・充実感」には、ジェネラティヴィティの対立概念である「停滞」の感覚を取り込んでいる。「脱自己本位的態度」は、「肉体と精神の出会いの中で自己を失って没入する能力」に対応している。この尺度の特徴は、ジェネラティヴィティの肯定的特質のみでなく、否定的特質も含めた尺度で構成されていることと、ジェネラティヴィティの発達における年代差をみるために、幅広い年齢層（19～69歳）を対象としたところにある。この尺度は、EPSI（エリクソン心理社会的段階目録検査）¹⁰⁾の第Ⅶ段階と高い相関を示したことで併存的妥当性が検証され、心理的健康との関連も高く、構成概念的妥当性が示された。 α 係数が0.8として、信頼性と妥当性が確認されている。ジェネラティヴィティの発達を示す尺度得点のカットオフ値は、まだ明らかにされていない。

4. 倫理的配慮

施設代表者および職員、会社員に口頭と書面で研究目的と方法を説明し、同意を得た上で質問紙を配布し、回答は個々に無記名で封筒に入れてもらい、留め置き回収あるいは郵送とした。データは鍵のかかる場所に保管し、分析終了後は廃棄した。本研究は西南女学院大学倫理審査委員会で、2009年度第1号として承認された。

5. 分析手順

高齢者ケアに職業として携わる施設職員のジェネラティヴィティを明らかにするために、比較的長期の入所であり、介護を要する施設として、特別養護老人ホームを選んだ。また直接ケアに携わらない事務職を除き、特定地域の全職員を対象として、幅広い年代層と、先行研究により、ジェネラティヴィティの発達に関連があるとされる要素に関するデータがより多く得られることをめざした。比較の対象として、高齢者ケアに職業的に従事しておらず、一般の会社に勤務する人々を選び、家庭における介護経験をもつ人は除外した。

対象の選定では、同一地域を用い、年齢構成、結婚等で構成比が類似するようにして、一定化したとみなして解析を行なった。申崎の調査対象は、職業を特定

していないため、この文献も比較対象とした。さらに、施設職員間では、経験年数の違いがジェネラティヴィティに与える影響、発達に影響を与える他の因子（年齢、結婚、子育て経験、部下の有無）をみて、先行研究結果との共通点・相違点を明らかにした。施設職員間の比較では、男性職員を除外して統計処理を行なった。

6. 分析方法

ジェネラティヴィティ総得点について、施設職員・会社員総数と施設職員、会社員別の年代別比較を一元配置分析と多重比較を用いて行なった。さらに、それらを先行研究データと比較した。年代別のジェネラティヴィティ総得点の、施設職員と会社員間の相違をみるために二元配置分散分析を行なった。ジェネラティヴィティ下位尺度得点については、施設職員の得点を、一元配置分析と多重分析を用いて行ない、先行研究データと比較した。下位項目の「生み出し育てることへの関心」は、申崎の文献⁹⁾に従ってさらに【他者貢献】と【個人的達成】に分け、申崎文献の結果と比較した。施設職員間の経験年数とジェネラティヴィティの関連については、年齢を20・30代と40・50・60代に分けて、年齢・経験年数の二要因分散分析を行なった。またジェネラティヴィティと「部下の有無」、「結婚経験の有無」、「子育て経験の有無」の関連については、偏相関分析を行なった。「子育て経験の有無」については、施設職員、会社員の女性のみを対象として、二元配置分散分析を行なった。統計ソフトはSPSS18を使用した。

【比較に使用した先行研究データ】

申崎⁹⁾の調査結果とする。調査対象者は、一般成人267名（男性105名、女性162名、平均年齢48.60歳、年齢範囲30～69歳）と大学生・専門学校生77名（男性25名、女性52名、平均年齢21.66歳、年齢範囲19～29歳）である。以下、「申崎文献」と記す。

Ⅲ. 結果

施設職員453名中367名から回答があり（81%）、そのうち有効回答数は329（89.6%）であった。会社員は150名中122名の回答があり、有効回答数は120（98.4%）であった。基本属性を表2に示す。施設職員は女性が80.9%、年齢は50歳未満が65%を占めた。全体の83.9%が看護・介護職であり、その他が16.1%

であった。ジェネラティヴィティ尺度の構成妥当性については、施設職員・会社員の総数、施設職員単独で因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行なった。両者とも、「生み出し育てることへの関心」、「自己成長・充実感」、「脱自己本位的態度」の3因子は抽出されたが、「世代継承的感觉」については「生み出し育てることへの関心」に含まれる形となった。尺度の信頼性は、Cronbachの α 係数を確認した（表3）。

表2：基本属性

項目	カテゴリー	施設職員 n (%)	会社員 n (%)
性別	男性	63 (19.1)	22 (18.3)
	女性	266 (80.9)	98 (81.7)
年齢	29歳以下	83 (25.2)	12 (10.0)
	30歳代	62 (18.8)	26 (21.7)
	40歳代	69 (21.0)	26 (21.7)
	50歳代	89 (27.1)	42 (35.0)
	60歳代	26 (7.9)	14 (11.7)
教育経験	中学校・高等学校・専門学校	249 (75.8)	79 (65.8)
	短期大学・大学	80 (24.2)	41 (34.2)
結婚の有無	既婚	220 (66.9)	90 (75.0)
	未婚	109 (33.1)	30 (25.0)
子育て経験の有無	あり	219 (66.6)	76 (63.3)
	なし	109 (33.4)	44 (36.7)
業務内容	介護・看護職	276 (83.9)	—
	その他（訓練・生活相談・栄養）	53 (16.1)	—
経験年数	1年未満	31 (9.4)	12 (10.0)
	1～3年未満	52 (15.8)	15 (12.5)
	3～5年未満	23 (7.0)	14 (11.7)
	5～10年未満	71 (21.6)	21 (17.5)
	10年以上	152 (46.2)	58 (48.3)
部下の有無	あり	72 (21.9)	31 (25.8)
	なし	257 (78.1)	88 (73.9)

表3：Cronbachの α 係数

	総得点	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
串崎文献	.80	.68	.72	.73	.79
本調査	.81	.83	.59	.61	.63

ジェネラティヴィティ尺度総得点は、施設職員、会社員ともに、年代が増すほど高得点を示した（表4）。一元配置分散分析で、施設職員の年代間には有意差が認められ、多重比較では、20代よりも50代・60代が有意に高値であり、30代よりも60代が有意に高値であった。[F (4,324) = 7.39, $p < .001$].

施設職員の20代と60代の総得点の平均値の差は10.23であり、30代と60代の総得点の平均値の差は5.48であった。会社員では年代による有意差がなかった。[F (4,115) = 2.26, $p < .067$]. 施設職員と会社員の年代による総得点の相違を二元配置分散分析でみると、年代による主効果がみられた。[F (9,439) = 5.58, $p < .001$]. しかし職業による主効果はみられなかった。また職業と年代の交互作用もなかった。

ジェネラティヴィティ下位尺度と年代間では、「脱自己本位的態度」以外は有意な差がみられた（表5）。「生み出し育てることへの関心」および「世代継承的感觉」については、20代よりも60代が有意に高値を示していた。[F (4,324) = 3.82, $p < .01$]. [F (4,324) = 3.35, $p < .05$]. 「自己成長・充実感」は、20代よりも40代・50代・60代が有意に高値を示した。[F (4,324) = 8.49, $p < .001$]. 「脱自己本位的態度」は有意な差は認められなかった。串崎文献との相違点は以下の通りであった。①ジェネラティヴィティ尺度総得点と年代間については、30代より60代が高値を示す結果は一致したが、40代・50代よりも60代が高値を示すという結果は得られなかった。②30代と60代それぞれの平均値の差は、施設職員の方が小さかった（施設職員：5.48, 串崎文献7.47）。③ジェネラティヴィティ下位尺度と年代間では、「自己成長・充実感」について、学生よりも40代・50代・60代が高値を示すという結果は一致したが、「脱自己本位態度」では、学生よりも50代・60代が高値を示すという結果は得られなかった。

串崎文献では、下位尺度の「生み出し育てることへの関心」をさらに因子分析し、【他者貢献】と【個人的達成】に分け、年代間の有意差をみている。その方法で施設職員をみると、【他者貢献】と【個人的達成】の各々において有意差が認められた。

[F (4,324) = 3.49, $p < .01$], [F (4,324) = 3.46, $p < .01$]. 串崎文献との比較を以下に行なう。①【他者貢献】で、施設職員では年代間の有意差があったが、学生よりも40代、60代の得点が高値であるという結果は得られなかった（表6）。②【個人的達成】で、施設職員では年代間に有意差が認められ、20代よりも60代が高値を示したが、串崎文献では有意差は認められ

表4：年代別ジェネラティヴィティ尺度総得点

(施設職員・会社員, 施設職員, 会社員の一元配置分析 & 多重分析結果および串崎文献)
ーカッコ内は標準偏差値

	20代	30代	40代	50代	60代	F 値	多重比較
施設職員・会社員 (n=449)	81.06	85.00	86.80	88.11	90.90	8.397***	20代<40・50・60代
施設職員 (n=329)	81.73 (12.10)	86.48 (8.26)	86.49 (10.52)	88.18 (10.39)	91.96 (11.80)	7.39***	20代<50・60代 30代<60代
会社員 (n=120)	80.58 (15.71)	81.46 (8.54)	87.62 (12.45)	87.98 (12.24)	88.93 (9.59)	2.26	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

串崎文献 ⁹⁾	学生	30代	40代	50代	60代	F 値	多重比較
	76.74 (11.78)	79.13 (12.11)	84.79 (11.04)	84.62 (10.98)	92.66 (10.76)	13.16**	学生<40・50・60代, 30代<60代, 40・50代<60代

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表5：年代別ジェネラティヴィティ下位尺度得点

(施設職員・串崎文献の一元配置分散分析 & 多重分析結果 カッコ内は標準偏差値)

1. 施設職員

年代	20代	30代	40代	50代	60代	F 値	多重分析
生み出し育てることへの関心	25.59 (5.98)	27.84 (3.95)	27.80 (6.07)	26.82 (5.63)	29.85 (4.73)	3.82**	20代<60代
世代継承の感覚	13.61 (3.36)	14.06 (2.65)	14.09 (3.15)	14.45 (2.99)	16.04 (2.69)	3.35*	20代<60代
自己成長・充実感	20.24 (3.80)	22.11 (3.84)	22.35 (4.13)	23.47 (3.68)	23.58 (4.04)	8.49***	20代<40・50・60代
脱自己本位の態度	21.72 (3.88)	22.47 (3.80)	23.26 (3.55)	23.44 (3.36)	22.62 (5.52)	2.27	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

2. 串崎文献⁹⁾

年代	20代	30代	40代	50代	60代	F 値	多重分析
生み出し育てることへの関心	25.29 (5.88)	26.40 (5.38)	26.63 (5.52)	26.26 (5.02)	28.86 (5.00)	2.33	
世代継承の感覚	11.58	11.23	11.81	12.56	14.62	5.26**	学生・30代・40代<60代
自己成長・充実感	19.18 (4.35)	20.93 (5.79)	24.48 (4.47)	23.16 (4.15)	25.69 (3.48)	21.63**	学生<40・50・60代 30代<40代、60代
脱自己本位の態度	20.69 (3.65)	20.57 (4.08)	21.87 (3.90)	22.64 (3.98)	23.48 (3.57)	4.69*	学生<50・60代

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表6：他者貢献と個人的達成の一元配置分散分析

(カッコ内は標準偏差値)

1. 施設職員

項目	20代	30代	40代	50代	60代	F 値	多重比較
他者貢献 ・ 次の世代のために何ができるか考える ・ 未来の社会や子どもたちのために役立つことをしたい ・ 他の人の成長を手助けしたい ・ 大人として社会に貢献する責任を感じている	13.35 (3.24)	14.76 (2.14)	14.62 (3.14)	14.31 (3.15)	15.31 (2.40)	3.49**	(-)
個人的達成 ・ 新しい考えや計画、作品などを生み出そうと努力している ・ 自分より若い人のモデルになるよう心がけている ・ 独創的な仕事や活動がしたい ・ 私にしかできないような個性的な仕事や活動をしたい	12.24 (3.19)	13.08 (2.49)	13.17 (3.40)	12.51 (3.00)	14.54 (2.55)	3.46**	20代<60代

***p<.001, **p<.01, *p<.05

2. 串崎文献⁹⁾

項目	20代	30代	40代	50代	60代	F 値	多重比較
他者貢献 ・ 次の世代のために何ができるか考える ・ 未来の社会や子どもたちのために役立つことをしたい ・ 他の人の成長を手助けしたい ・ 大人として社会に貢献する責任を感じている	12.92 (3.49)	14.00 (3.23)	14.36 (3.16)	14.41 (2.76)	15.31 (2.71)	4.21**	学生<40代、 60代
個人的達成 ・ 新しい考えや計画、作品などを生み出そうと努力している ・ 自分より若い人のモデルになるよう心がけている ・ 独創的な仕事や活動がしたい ・ 私にしかできないような個性的な仕事や活動をしたい	12.36 (3.26)	12.40 (2.93)	12.27 (3.21)	11.86 (3.03)	13.55 (2.93)	1.57	(-)

***p<.001, **p<.01, *p<.05

ていない。

ジェネラティヴィティ尺度総得点と施設経験年数の関係をみるために、年代層を20代・30代と40代・50代・60代の2グループに分けて、年齢・経験年数の2要因の分散分析を行なった。年齢による主効果がみられた。 $[F(1,256) = 5.41, p < .05]$ 。経験年数による主効果も認められた。 $[F(4,256) = 4.58, p < .001]$ 。両者間の交互作用は認められなかった。

ジェネラティヴィティ総得点と基本属性の「部下の有無」、「結婚経験の有無」、「子育て経験の有無」については、年齢を制御因子として偏相関係数を求めたが、何れも相関は認められなかった。「子育て経験の有無」については、施設職員と会社員の女性のみを対象として、二元配置分散分析を行なった。子育て経験に主効果が認められた。 $[F(4,359) = 7.55, p < .01]$ 。職業による主効果はみられなかった。

IV. 考 察

1. 施設職員年代別ジェネラティヴィティ尺度総得点の特徴

施設職員のジェネラティヴィティ総得点は青年期から老年期にかけて高値となっており、会社員、串崎文献と同一の結果である。会社員では年代間の有意差が出なかったが、これは対象数の少なさが影響している可能性がある。また、串崎文献において学生の総得点が低い傾向にあるのは、調査時の時代背景が影響している可能性がある。また地域性の相違も考えられ、ジェネラティヴィティ総得点は、性別、職業、子育て経験等が、人生のプロセスのなかで、複雑に影響し合った結果として現われる性質をもつ。したがって横断的な分析には限界が生ずるが、施設職員と串崎文献の比較から明らかになったことは、ジェネラティヴィティは、20代・30代よりも60代が高値を示す傾向にあるということができる。串崎文献では40代・50代よりも60代が高値を示し、施設職員においても数値は高くなっているが、それらの年代間に有意な差は出ていない。施設職員のジェネラティヴィティは、年齢を重ねるほど高値を示すが、40代・50代と60代の年代間に明らかな差は認められなかったという特徴を示した。さらに施設職員と串崎文献のジェネラティヴィティ総得点の平均値の差をみると、30代と60代との差が、施設職員の方が小さいという結果であった。これは、高齢者ケアという職業経験が、30代以上の人々のジェネラティヴィ

ティに少なからず影響を及ぼす可能性を示唆しているといえる。

2. 施設職員の年代別下位尺度得点における特徴

串崎文献は、第1因子の「生み出し育てることへの関心」のみ年代差が認められず、施設職員は第4因子の「脱自己本位的態度」のみ年代差がみられていない。串崎⁹⁾は、その論文の中で、「脱自己本位的態度」は構成概念的に重要な位置を占め、E.H.エリクソンのいう他者中心の意識や価値へと移行する、新たな一面を測定できるものとしている。施設職員において、「脱自己本位的態度」に年代間の差が認められないということについて、各年代別に得点をみると、60代は他の下位尺度因子は得点の上昇がみられるのに対して「脱自己本位的態度」のみが低い得点となっている。この結果より、60代の職員の入所者や同僚・部下との関係形成における何らかの課題があることが示唆される。「生み出し育てることへの関心」の下位概念の【他者貢献】・【個人的達成】では、串崎文献では【他者貢献】のみに年代間の有意差を認め、施設職員では【他者貢献】・【個人的達成】の両者ともに、年代間の有意差が認められた。これを、串崎⁹⁾の考察にある、【他者貢献】は、成人期から徐々にその関心が高まるのに比して、【個人的達成】は、青年期にすでに持ち合わせているという内容と照らし合わせて考えてみる。施設職員では、職業的な要因が加わることで【個人的達成】においても、年を重ねるほど高値となる結果が現われた可能性が示唆される。【個人的達成】には新しい作品を生み出したり、独創的で、個性的な仕事への願望等が含まれるが、施設職員が60代に向かうなかでそれらの願望が高まる要因には、業務の特徴としての「高齢者の日常性の維持」があると考えられる。高齢者の日常を支えるには、独創性や対象の個性を重視した援助も必要となるが、その業務は、「同じように繰り返される日常」を支えるという性質をもつ。施設職員の職業経験における他者とのかかわりの対象には、利用者、利用者の家族、同僚・上司等が含まれるが、中心を占めるのは、利用者である要介護高齢者である。藤野¹¹⁾は、社会福祉従事者のストレス要因の第一に利用者に関するものを挙げている。日々、職業的に他者のケアに携わる職員にとって、利用者は直接ストレス要因になるほど近い存在である。「脱自己本位的態度」、【他者貢献】に含まれる「人のために」向かうという人格的要素が、他の職種に比べると求められていることを反映した結果と考えることができる。

表7：施設職員ジェネラティヴィティ総得点の年齢・経験年数を二要因とする一元配置分散分析結果

(カッコ内標準偏差値)

年代／経験年数	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	交互作用
20・30代職員	85.95 (10.22)	82.69 (7.73)	81.06 (9.40)	82.95 (14.06)	86.50 (10.87)	1.575
40・50・60代職員	91.46 (11.0)	85.61 (11.26)	82.91 (7.08)	87.82 (12.40)	88.69 (10.30)	

3. 施設職員の年代層別経験年数の違いによるジェネラティヴィティの特徴

ジェネラティヴィティの発達は年代と強く関連しているため、本研究では、年代層を低年齢層と高年齢層に分けた上で、ジェネラティヴィティと年代、経験年数との関係をみた。ジェネラティヴィティの高さは、年代と経験各々に影響されることが明らかとなった。施設職員において、年を重ねるほど、職業経験を積むほどジェネラティヴィティが発達していく可能性は高くなるということが出来る。しかしジェネラティヴィティ得点の平均値を単純に比較すると、1年未満の者が最も高い値を示している。この点については、今後の検討課題とする必要があると考えられる。高良¹²⁾の調査結果は、特別養護老人ホーム職員の情緒的消耗感が勤務1年後から増すことを示し、藤野¹¹⁾は、施設職員のバーンアウトは経験年数2～5年・6～9年で生じやすいことを明らかにしている。堀田ら¹³⁾は、介護老人保健施設職員が仕事のモチベーションを高める要因として、仕事への肯定的なイメージをもつことや専門職としてのアイデンティティを高めることを示しているが、介護施設の現場は、それらのための環境・人材や待遇改善等を整えるために、さまざまな困難な課題を抱える現状にあるといえる。職員各々が本来もつジェネラティヴィティが、停滞することなく、職業経験を通してさらに発達していく条件が整えられていく必要がある。

4. 施設職員の自我発達という視点

本研究は、高齢者ケアに職業的に従事する職員のジェネラティヴィティを明らかにすることをめざしたが、その前提に、高齢者の自我発達を促すケアにおいては、援助側も自我発達を遂げることを掲げた。それはE.H.エリクソン¹⁴⁾の相互性（mutuality）の理論に基づくものである。相互性とは、他人を強化すると同時に自分をも強化するという、支え、支え合う関係を指す。その相互性の拡大が自我の発達につながる。岡本¹⁵⁾は、メイヤロフのケアの概念を基盤に、ケアしケアされる関係性のなかで、人間は本来もっているポ

ジティヴな人間性が発現し、ケアされる側もケアする側も自己実現を遂げていくと述べている。したがって、ケアの受け手だけではなく、ケアする側に焦点をあてて、人間の生涯発達にとってのケアの意味を考察することは重要であるという。本研究で、年とともにジェネラティヴィティが発達することに加えて、脱自己本位的態度や他者貢献という側面で、高齢者ケアに従事する職員に、独自の特徴があることが示唆された。

岡本は、職業の主体的選択と積極的関与は、アイデンティティの確立に重要な要因であるとし、さらに確立したアイデンティティは他者に深い関心と積極的関与を可能とし、ジェネラティヴィティの達成に向かうという¹⁶⁾。特別養護老人ホームのケアを、今後、高齢者・職員両者の自我発達の視点から開拓していくことが望まれる。

5. 本研究の限界と課題

本研究では、高齢者ケアに職業的に従事しない会社員と先行研究結果との比較を行なったが、対象選定の一定化に際して不備な点があり、今後の課題となった。結果的に、施設職員と会社員の集团的差異は認められなかった。使用した尺度の下位尺度については本調査での α 係数がそれほど高くないものが含まれていた。また本データによる因子分析では、「世代継承的感觉」の項目が「生み出し育てることへの関心」に含まれる形となった。串崎文献は40・50代を対象とした分析であり、本研究では、40歳未満の年代が全体の40%を占めたことの影響が考えられる。ジェネラティヴィティ尺度の4つの因子間においても、年代による発達達成時期の相違があることも考えられ、今後の研究手法をさらに工夫していく必要がある。施設職員のジェネラティヴィティについて、数量的には示すことができたが、影響を与える因子については、質的な研究も必要である。串崎¹⁷⁾は自由記述という調査方法で、ジェネラティヴィティの高さと人生に対する態度との関連をみて、ジェネラティヴィティの高い人は、他者から支えられてきた感覚をもつことを見出している。新木¹⁸⁾は、特別養護老人ホーム職員の有能感が高いほ

どジェネラティヴィティ得点が高いことを明らかにした。今後、介護現場において、職員のジェネラティヴィティの発達が何に支えられ、如何なるプロセスで発達するのか明確にしていくことが重要となる。同時に高齢者の自我発達をも視野に入れた取り組みが必要である。

引用文献

- 1) Erikson,E.H., Erikson,J.M.: The Life Cycle Completed -Extended Version, New york,Norton &Company, 1997
- 2) McAdams D.P, St Aubin E.D: A theory of generativity and it's assessment through self-report, behavioral acts,and narrative themes in autobiography, journal of personality and social phychology , 1003-1015, 1992
- 3) Erikson,E.H., 仁科弥生訳: 幼児期と社会 I, みすず書房, 東京, p239-246, 1977
- 4) Erikson,E.H., Erikson,J.M.,Kivnick.H.Q.:Vital involvement in old age,New york,Norton &Company, 1986
- 5) McAdams D.P, St Aubin E.D, Logan RL: Generativity among young, midlife, and older adults, phychology and aging, 8 (2), 221-30, 1993
- 6) 丸島令子: 中年期の「生殖性 (Generativity)」の発達と自己概念との関連性について, 教育心理学研究, 48, 52-62, 2000
- 7) 中新美保子, 谷原政江, 長江宏美他: 看護学生の心理社会的発達 -看護大学生・看護専門生・非看護系学生の比較, 川崎医療福祉学会誌, 15(1), 289-293, 2005
- 8) 岩崎佳世, 小野幸子, 坪井桂子他): 特別養護老人ホームで働く看護職の“やりがい”, 老年看護学 12(1), 40-47, 2007
- 9) 串崎幸代: E.H.Erikson のジェネラティヴィティに関する基礎的研究 -多面的なジェネラティヴィティ尺度の開発を通して, 心理臨床学研究, 23(2), 197-208, 2005
- 10) 中西信男, 佐方哲彦著, 上里一郎監: エリクソン心理社会的段階目録検査, 心理アセスメントハンドブック, 西村書店, p 419-431, 1993
- 11) 藤野好美: 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究, 社会福祉学, 42(1), 137-149, 2001
- 12) 高良麻子: 特別養護老人ホーム職員のバーンアウトに関する研究 (1), 東京家政学院大学紀要, 43, 85-92, 2003
- 13) 堀田和司, 奥野純子, 戸村成男他: 介護老人保健施設に勤務する介護職員の「仕事へのモチベーション」を促進する要因, 日本公衆衛生学会誌, 56(12), 863-873, 2009
- 14) エリクソン .E.H 著, 鍾幹八郎訳: 洞察と責任 -精神分析の臨床と倫理, 誠信書房, 東京, p 237-243, 1972
- 15) 岡本祐子: 成人女性の自我同一性発達に関する研究, 広島中央女子短期大学紀要, 28, p 7-26, 1991
- 16) 岡本祐子: アイデンティティ生涯発達論の展開, p 46-53, ミネルヴァ書房, 2007
- 17) 串崎幸代: ジェネラティヴィティの感覚と人生に対する態度の関連について, 心理臨床学研究, 23(5), 591-596, 2005
- 18) 新木真理子: 特別養護老人ホーム職員のジェネラティヴィティと仕事の有能感の関連, 日本老年医学会雑誌, 48(6), 2011

Care Staff Generativity in Elderly Nursing Homes

Mariko Araki*, Reiko Azuma*

<Abstract>

This study aimed to find out the characteristics of care staff generativity in elderly nursing homes. Participants were a total of 367 care staff at nursing homes and a total of 122 office workers for comparison purposes. The basis of the study was a Questionnaire survey of generativity scale of use. The survey compared care staff with office workers use of generativity on a scaled score in every age group. Regarding care staff, the relation to the number of years of work and generativity scale score was investigated.

The results indicated that care staff's scale score increased in relation to age and care staff's number of years of work. There were no difference in age about the factor of "getting out of being self-centered" in the generativity scale. The results showed care staff's generativity of those with under a year's work achieved the highest score. The findings suggest that there are the characteristics of care staff's generativity.

Keywords: care staff in elderly nursing home, generativity, E.H. Erikson, care of elderly people

* Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare, Seinan Jo Gakuin University